MARDI 17 MARS 2015









JOURNEE D'INFORMATION

La pénibilité au travail









Elodie RE
Juriste en Droit Social

Olivier LAVERDANT
Intervenant en Prévention des Risques Professionnels













- **LA PENIBILITE :**

LE CONTEXTE










La pénibilité

Quelle que soit <u>la taille</u> ou <u>l'activité</u> de l'entreprise, celle-ci est concernée par les dispositifs réglementaires sur la pénibilité.












Secteurs concernés

- **<u>Par la pénibilité / les fiches / le compte pénibilité :</u>**

  → **Les salariés des employeurs de droit privé** *(y compris les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation)*

  → **Les salariés des EPIC**

  → **Le personnel des personnes publiques (EPA) employé dans des conditions de droit privé**

  → **Les salariés des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux**

  → **Les travailleurs détachés en France**

  <u>MAIS :</u> Ne sont pas concernés les salariés des particuliers employeurs

  Et, **en ce qui concerne le compte pénibilité**, sont exclus **les travailleurs détachés en France** et **les salariés relevant des régimes spéciaux de retraite**










Contexte légal jusqu'au 31/12/2014

- **Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites** : instaure diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail
- **Décret n°2011-354 du 30 mars 2011**, (JO du 31) relatif aux facteurs de risques pénibilité
- **Décret n° 2012-134 du 30 janvier 2012**, (JO du 31) relatif aux modalités liées à la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité
- **Arrêté du 30 janvier 2012,** (JO du 31) relatif au modèle de fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité












Réforme issue de la loi de 2014

- **Loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système des retraites »** : entrée en vigueur au 1er/01/2015
- **Novembre 2013 - Juin 2014 :** Mission de Virville
- **Juin 2014 :** premiers projets de textes d'application
- **Décrets** du 09/10/2014
- **Novembre 2014 :** amendement du Sénat -> abrogation
- **Janvier 2015 :** mission confiée à un député et à un chef d'entreprise + nouvelle mission de Virville

+ Annonce du 1er Ministre





Pénibilité ?

- **Pénibilité = exposition :**
  - à un ou plusieurs **facteurs de risques professionnels** liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail * *(dits facteurs de pénibilité)*
  - susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

- **Les facteurs de pénibilité sont avant tout des facteurs de risques professionnels**

Inventaire des dangers → Évaluation des risques → Intégration dans le DU → Actions de prévention



Enjeux humains et économiques

- **Conséquences humaines pour la victime :**
- Accident du travail
- Maladie Professionnelle
- Absentéisme / Invalidité / Inaptitude / Décès

- **Conséquences économiques :**
- Taux de cotisation AT-MP
- Absentéisme / Maintiens de salaire
- Troubles dans l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise (remplacement du salarié absent, formation,…) / Impact sur la performance de l'entreprise

Synthèse du dispositif en vigueur du 1er/01/2012 au 31/12/2014

Du 1er/01/2012 au 31/12/2014 :
10 facteurs réglementaires

→ Seuils d'entreprise

→ Fiche de prévention des expositions

→ Accords ou plans d'action

Retraite pénibilité / incapacité :

Abaissement de la condition d'âge de départ à la retraite :

1/ Incapacité permanente AT/MP ≥ 20% :

2/ Incapacité permanente AT/MP ≥ 10% si :

Synthèse du dispositif en vigueur depuis le 1er/01/2015

A compter du 1er/01/2015 :
4 facteurs réglementaires

A compter du 1er/01/2016 :
4 + 6 facteurs réglementaires

→ SEUILS réglementaires

→ Fiche de prévention des expositions

→ Accords ou plans d'action

+ Déclaration de l'exposition : DADS

→ Paiement des Cotisations

→ Compte pénibilité













Logiques différentes des 2 dispositifs

Jusqu'au 31/12/2014 :

pour évaluer l'exposition à la pénibilité : l'employeur devait fixer ses **propres seuils**

Seuils d'entreprise pour la prévention

Fiche de prévention

Lien restreint avec la retraite « incapacité »

A partir du 01/01/2015 :

seuils réglementaires applicables à toutes les entreprises et uniformes

Seuils réglementaires de réparation *(et la prévention ?)*

Fiche de réparation

Lien avec le compte pénibilité (déclaration / cotisation / points)

Utilité des nouveaux seuils

Au-delà des Seuils

- Etablir les fiches pénibilité
- Déclarer l'exposition des salariés
- Déterminer la proportion de salariés exposés pour les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité











- LES FACTEURS DE PENIBILITE
- LES SEUILS
- LE DOCUMENT UNIQUE :

LES DONNEES COLLECTIVES SUR LA PENIBILITE














Les 10 facteurs de pénibilité







Facteurs de risque liés à des **contraintes physiques marquées**












☞**manutentions manuelles** de charges

☞ Les **postures pénibles**

☞ Les **vibrations** mécaniques












Facteurs de risque liés à un environnement agressif












☞ **Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées**

☞ **Températures extrêmes**

☞ Activités exercées en **milieu hyperbare**

☞ **Bruit**












Facteurs de risque liés à certains rythmes de travail












☞ Travail de **nuit**

☞ Travail en **équipes alternantes successives**

☞ Travail **répétitif**













Les seuils réglementaires correspondant aux 10 facteurs














Travail de nuit

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

Seul est pris en compte le travail effectif (une astreinte de nuit, sans intervention, n'est pas prise en compte au titre de ce facteur)

Le travail en équipes successives alternantes

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an

Rythmes de travail et pénibilité

- **2 x 8 alternant** (pas d'heure de travail entre minuit et 5h) ⇨ **pas de pénibilité**
- **3 x 8, 4 x 8 et 5 x 8 alternants** ⇨ **en pénibilité si le seuil réglementaire est atteint (intensité + durée minimales)**

Le travail répétitif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

À mon sens, même un salarié répétant une série de gestes, ou n'ayant pas de cadence contrainte ou de temps de cycle régulier (un simple objectif par exemple), serait concerné.












Les activités exercées en milieu hyperbare

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an












Les agents chimiques dangereux

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et de la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	

Des arrêtés, non publiés à ce jour, viendront préciser les conditions d'application de ce seuil réglementaire











Le bruit

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 80 dB(A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique en crête au moins égale à 135 dB(C)		120 fois par an

Les EPI contre le bruit seront pris en considération pour apprécier l'atteinte ou non des seuils : on ne tracera que la pénibilité effective (bruit après atténuation par les EPI)

Les températures extrêmes

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an

– Ne pas oublier que les équipements de protection individuelle (exemple : équipements contre le froid) peuvent contribuer à réduire l'exposition

– 900 heures par an correspondront au cumul des durées de chaque situation (total des 900 heures minimum = température ≤ 5°C + température ≥ 30°C)












Les manutentions manuelles

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

600 heures par an correspondront au cumul des durées de chaque action ou de chaque situation











Les postures pénibles

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	-Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules -Ou positions accroupies ou à genoux -Ou positions du torse en torsion à 30 degrés -Ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

900 heures par an correspondront au cumul des durées de chaque situation (total des 900 heures minimum = bras au-dessus de la ligne des épaules + positions accroupies + positions à genoux + positions du torse en torsion à 30° + positions du torse fléchi à 45°)

Les vibrations mécaniques

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s²	

450 heures par an correspondront au cumul des durées de chaque situation (total des 450 heures minimum = vibrations mains bras + vibrations ensemble du corps)



Évaluation des risques/DU
Et Pénibilité





Un travail d'équipe !

- Implication et engagement de la direction
- implication des salariés
- sollicitation du service de santé au travail












L'évaluation de la pénibilité doit être en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels












- **APPRECIATION DES SEUILS**










Appréciation des seuils

- Un décret fixe les règles d'appréciation des seuils

- Les seuils s'évaluent :
  - par référence aux conditions habituelles de travail
  - en moyenne sur l'année
  - après application des mesures de protection collective et individuelle











Appréciation des seuils : cas particulier des contrats de travail débutant et/ou s'achevant en cours d'année

Hypothèse : Contrats infra-annuels :

Salariés dont le contrat de travail est d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, débutant ou s'achevant **en cours d'année**, quelle que soit la nature du contrat (CDD ou CDI)

→ Les contrats de moins d'1 mois sont exclus du dispositif

Appréciation des seuils : cas particulier des contrats de travail débutant et/ou s'achevant en cours d'année

1ère étape : Est-ce-que le salarié est exposé ? (= poste pénible au regard de la cotation annuelle du poste ?)		
SI OUI → salarié exposé à la pénibilité		**SI NON** → salarié non exposé
2ème étape : Est-ce-que le salarié a effectivement dépassé les seuils ?		**Fin de l'analyse : pas de fiche, pas de déclaration**
SI OUI	**SI NON**	
→ Fiche	→ Pas de Fiche	
→ **Déclaration** - **Cotisations (de base + additionnelle)** - **Points** (si durée d'exposition ≥ 3 mois)	→ **Déclaration** *(car salarié exposé quand même : cf étape 1)* - **Cotisations (de base + additionnelle car salarié exposé)**	











- **FICHES PENIBILITE :**

DONNES INDIVIDUELLES SUR LA PENIBILITE












FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : Prénom : Unité de travail concernée (source DUER) : Poste ou emploi occupé :

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, évènements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

** L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail*













Etablissement des fiches pénibilité

Fiches obligatoires pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité

1/ Du 1er/01/2012 au 31/12/2014

→ **Fiches établies sur la base des 10 facteurs dont les seuils sont fixés au niveau de l'entreprise**












Etablissement des fiches pénibilité

2/ Du 1er/01/2015 au 31/12/2015 :

→ **Fiches établies sur la base des 4 facteurs dont les seuils sont fixés par décret**

3/ A partir du 1er/01/2016 :

→ **Fiches établies sur la base des 4 + 6 facteurs dont les seuils sont fixés par décret**

1 Fiche individuelle établie en cohérence avec :

- l'évaluation des risques
- les donnés collectives sur la pénibilité annexées au DU











Etablissement des fiches pénibilité

Pour chaque travailleur exposé, **au-delà de certains seuils**, **après application des mesures de protection collective et individuelle**, l'employeur consigne dans une fiche :

- **les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs** auxquelles le travailleur est exposé
- **la période** au cours de laquelle cette exposition est survenue
- **les mesures de prévention** mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période

Le salarié aura une fiche :

- Si son contrat est **≥ 1 mois**

- S'il est **exposé** à la pénibilité, au-delà des seuils, après prise en compte des EPC et EPI

Documents d'aide

1/ Le Document Unique

Lors de la mise à jour du DU, courant 2015, l'employeur devra consigner en annexe au DU :

→ **Les données collectives** utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risque *(= données techniques factuelles)*

→ **la proportion *(= pourcentage)* des salariés exposés** aux facteurs de pénibilité, au-delà des seuils












Documents d’aide

2/ Et éventuellement :

- **Des référentiels de branche/ mode d’emploi :** qui répertorient, codifient les bonnes pratiques et les règles de l’art des métiers
- **Des recommandations des CTN et des CTR** de la branche AT de la Sécurité Sociale
- **Des situations types d’exposition identifiées dans des accords de branche étendus** : situations de travail standardisées avec descriptifs de poste et mesures de prévention correspondantes











Premières démarches

- **Dès 2015 : Recenser et évaluer**
- Démarche efficace - définition de 3 groupes de salariés :
  - a/ salariés qui, à l'évidence, ne dépassent pas les seuils
  - b/salariés qui, à l'évidence, dépassent les seuils
  - c/ salariés pour lesquels il existe des incertitudes et pour lesquels il faudra évaluer avec une cotation plus fine





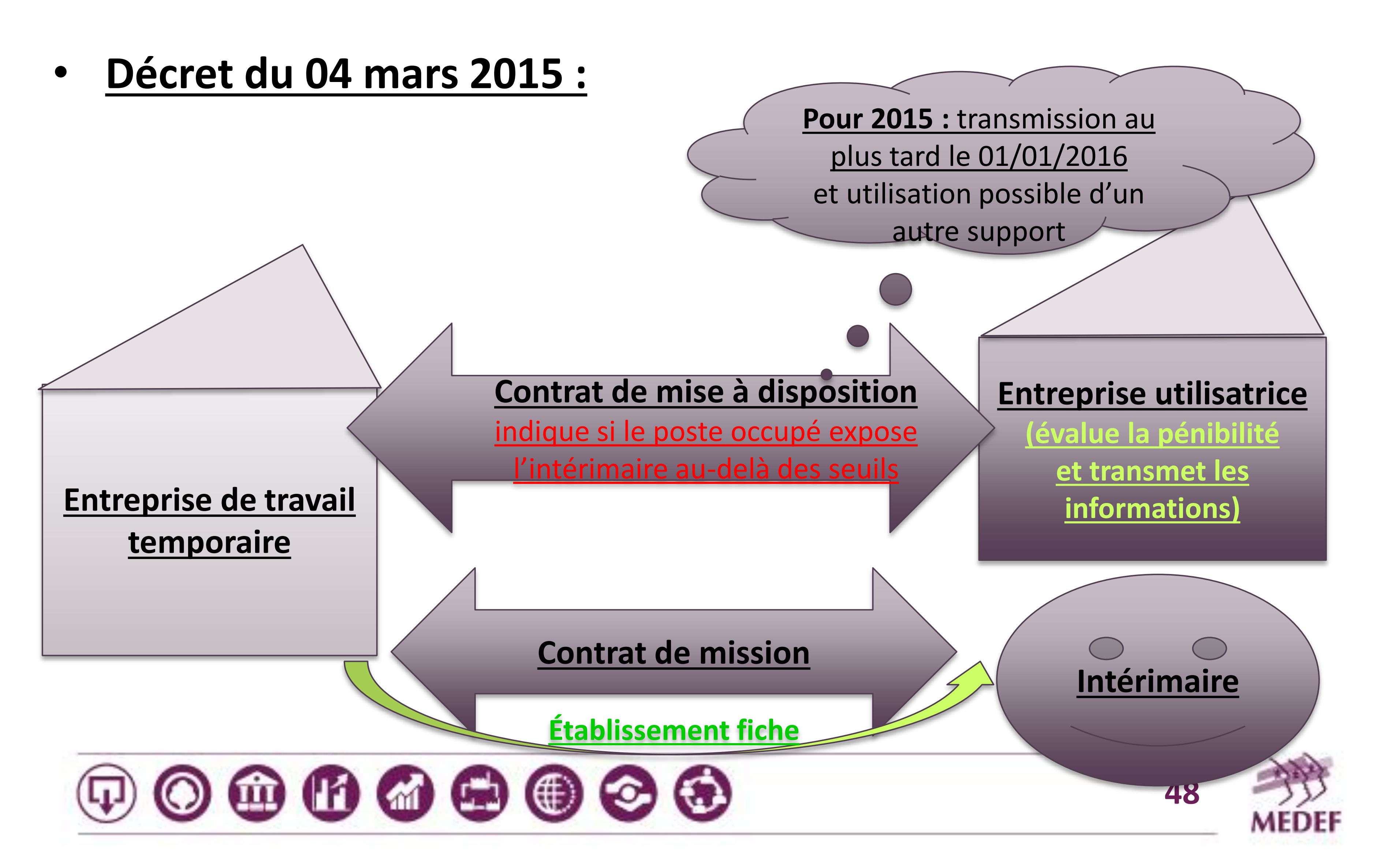




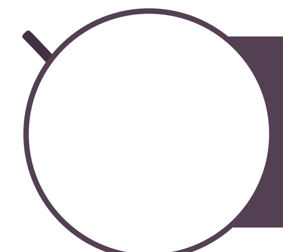


Fiches pour les intérimaires

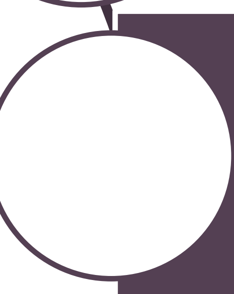
- **Décret du 04 mars 2015 :**



Transmission des fiches au salarié



La fiche est tenue **à tout moment à la disposition du salarié**



La fiche est remise au salarié chaque année :

- Au plus tard le 31/01 de l'année suivante
- Pour les contrats infra-annuels, remise au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat (tolérance → 2016)



La fiche est remise au salarié en cas :

- D'arrêt de travail ≥ 30 jours suite à un AT ou à une MP
- D'arrêt de travail ≥ 3 mois dans les autres cas
- De déclaration de maladie professionnelle
- De départ de l'établissement



Transmission des fiches au service de santé au travail

Entreprise → Service de Santé au Travail (SST) → Médecin du travail

- L'établissement de la fiche relève de la seule responsabilité de l'employeur
- L'employeur transmet la fiche au SST avant le 31/01/N+1
- Le SST et le médecin n'ont pas le droit de modifier la fiche pénibilité
- Le médecin peut néanmoins documenter le dossier médical du salarié et/ou alerter l'employeur : il ne peut pas agir directement sur la fiche

Transmission des fiches à la CNAV/CARSAT

- Les fiches devront être transmises annuellement à la CNAV/CARSAT

- Cette disposition entrera en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard le 01/01/2020

  → pas de transmission dès cette année












- **LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE**










Compte pénibilité : la déclaration de l'exposition

- L'employeur déclare l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

→ Déclaration auprès de la CNAV

→ Déclaration via la DADS de l'année N+1 (puis DSN)










Compte pénibilité : Le financement

- 2 cotisations :
  - **Une cotisation de base :** applicable sur la totalité de la MSB
  - **Une cotisation additionnelle :** applicable uniquement sur la MSB des **salariés exposés** à la pénibilité

ANNEE	TAUX DE COTISATION		
	COTISATION DE BASE	COTISATION ADDITIONNELLE	
		Exposition à un seul facteur	Exposition à au moins 2 facteurs
2015	0%	0,1%	0,2%
2016	0%	0,1%	0,2%
2017	0,01%	0,2%	0,4%












Compte pénibilité : l'ouverture

- Le compte ne sera ouvert qu'à compter de la 1ère déclaration par l'employeur d'une exposition ouvrant droit à des points

  → Les 1ers comptes seront donc ouverts en 2016 en fonction des expositions de 2015, déclarées en 2016

- Le compte restera ouvert tout au long de la carrière du salarié

  → Les droits acquis resteront jusqu'à leur utilisation ou jusqu'à la retraite













Compte pénibilité : l'acquisition des points

Durée du contrat	Exposition à 1 ou plusieurs facteurs, au-delà des seuils	Nombre de points
Contrat ≥ à l'année civile (appréciation sur l'année)	Exposition à **1 facteur au-delà du seuil**	4 points
	Exposition **à au moins 2 facteurs au-delà des seuils**	8 points
Contrat ≥ à 1 mois débutant ou s'achevant en cours d'année civile	Pour chaque **exposition de 3 mois** à **1 facteur au-delà du seuil**	1 point
	Pour chaque **exposition de 3 mois à au moins 2 facteurs au-delà des seuils**	2 points











Compte pénibilité : les points

- Le nombre de points **ne pourra pas dépasser 100 points** au cours de toute la carrière du salarié
  - L'employeur continuera néanmoins à cotiser si le salarié demeure exposé

- La CARSAT informera chaque année les salariés concernés sur leur nombre de points
  - Un site internet d'information à destination des employeurs et des salariés est ouvert depuis le 03/11/2014 **: www.preventionpenibilite.fr**
  - Et une plate-forme téléphonique : **3682**
  - Un espace sécurisé sur ce site internet devrait permettre aux salariés disposant d'un compte pénibilité, de connaître :
    - Le nombre de points / L'utilisation possible des points / Les modalités de contestation en cas de différend avec l'employeur sur l'exposition à la pénibilité












Compte pénibilité : l'utilisation

- Les points acquis ouvrent droit :
  - 1/ A la prise en charge des frais d'une **formation professionnelle continue** en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à la pénibilité
  - 2/ Au financement d'un **complément de rémunération en cas de travail à temps partiel** (à tout moment de la carrière du salarié)
  - 3/ Au financement d'une **majoration de la durée d'assurance vieillesse** permettant la validation de trimestres et donc un départ anticipé à la retraite

Compte pénibilité : l'utilisation

- La demande d'utilisation des points s'effectuera auprès de la CARSAT ou directement en ligne sur le site dédié à cet effet

- Les **20 premiers points seront réservés à la formation**

- **L'utilisation des points s'effectuera :**

  – **par tranche de 10 points** pour le temps partiel et le départ anticipé à la retraite

  – **point par point** pour la formation professionnelle











Compte pénibilité : l'utilisation



Formation professionnelle

1 point =

25h de formation



Temps partiel

10 points =

un complément de rémunération d'un travail à mi-temps pendant 3 mois



Retraite anticipée

10 points =

1 trimestre de majoration de durée d'assurance

- **LES ACCORDS PENIBILITE :**

PREVENTION DE LA PENIBILITE










Accords pénibilité ou plans d'action

- Ancienne codification **dans le code de la Sécurité Sociale**

- Nouvelle codification issue de la loi du 20/01/2014 (entrant en vigueur au 1er/01/2015) **dans le code du Travail**

→ Articles L.4163-1 à L.4163-4 du CT













Accords pénibilité ou plans d'action

- Outil de **prévention**

- **Négociation obligatoire** dans les **entreprises ou groupes :**
  - **d'au moins 50 salariés**
  - **et si une certaine proportion de l'effectif *(cf tableau)* est exposée à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils**

- **Les accords de branche couvrent les entreprises (ou groupes) de 50 à 299 salariés**

- **Accord** ou plan d'action (si échec des négociations) conclus pour 3 ans

- A défaut, pénalité de 1% de la masse salariale des salariés concernés

N.B : Les accords et plans en vigueurs au 1er/01/2015 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme











Accords pénibilité ou plans d'action

Liste des accords de branche de prévention de la pénibilité étendus et couvrant les entreprises (ou groupes) de 50 à 299 salariés (au titre du 1% pénibilité)

BRANCHE	DATE DE L'ACCORD	DATE DE VALIDITE DE L'ACCORD
BTP	Accord du 20/12/2011	**12/11/2015**
Industrie de la chaussure et des articles chaussants	Accord du 26/02/2013	**26/02/2018**
Œufs et industries en produits d'œuf	Accord du 29/03/2012	*31/12/2014*
Remontées mécaniques et domaines skiables	Accord du 20/11/2012	*07/02/2015*
Métallurgie	Accord « senior » du 04/12/2009	*31/12/2012*











Accords pénibilité ou plans d'action

Du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014	Du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015	Du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017	A partir du 1er janvier 2018
Accord ou plan d'action établi - à partir des **10 facteurs dont les seuils sont fixés par l'entreprise** - et lorsqu'au moins **50%** des salariés sont exposés **au-delà des seuils**	Accord ou plan d'action établi - à partir des **4 facteurs dont les seuils sont fixés par décret** - et lorsqu'au moins **50%** des salariés sont exposés **au-delà des seuils**	Accord ou plan d'action établi - à partir des **4+6 facteurs dont les seuils sont fixés par décret** - et lorsqu'au moins **50%** des salariés sont exposés **au-delà des seuils**	Accord ou plan d'action établi - à partir des **10 facteurs dont les seuils sont fixés par décret** - et lorsqu'au moins **25%** des salariés sont exposés **au-delà des seuils**













Accords pénibilité ou plans d'action

- **1/ Diagnostic préalable**
- **2/ Accord d'entreprise ou de groupe, plan d'action, ou accord de branche :** contenu fixé par décret :
  - **Au moins 1 des thèmes suivants :**
    - Réduction des poly-expositions aux facteurs réglementaires de pénibilité, au-delà des seuils
    - Adaptation et aménagement du poste de travail
  - **Au moins 2 des thèmes suivants :**
    - Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
    - Développement des compétences et des qualifications
    - Aménagement des fins de carrière
    - Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs réglementaires de pénibilité













- **Objectifs chiffrés et Indicateurs de suivi - Exemples sur :**

www.travailler-mieux.gouv.fr

- **l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel** (aménagement d'horaires / mesures favorisant l'articulation des temps privé et professionnel ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc.),
- **le développement des compétences et des qualifications** (notamment pour les personnes dont le diagnostic d'entreprise met en évidence un départ précoce en raison de la pénibilité du ou des postes)
- **l'aménagement des fins de carrière** (mesures d'allègement ou de compensation ou mesures d'accompagnement dites de deuxième partie de carrière : entretiens réguliers avec DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.),
- **le maintien en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle de salariés** (il s'agit plus particulièrement des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée)